Un aspect care nu trebuie neglijat

On Aprilie 17, 2009

Folosește-ți autonomia pentru a putea găsi cea mai bună formulă de schimbare, focalizându-ți întreaga atenție asupra modului în care regulile trasate de ceilalți îți permit o flexibilitate în tratarea schimbării.

Ieri după-amiază citeam în scrânciobul din grădina din spatele casei mele când, deodată, din curtea vecină o aud pe noua proprietară adresându-se copiilor care veniseră la ziua de naștere a fiului ei în vârstă de patru anișori.

"Bun copii, acum ne vom juca de-a v-ați ascunselea. Este un joc nou, dar o să vă placă la nebunie, o să vedeți. Eu mă voi întoarce cu fața la perete, iar până ce termin de numărat voi trebuie să vă ascundeți oriunde vreți voi în curte. Dar atenție, nu vă ascundeți în casă, sunt destule locuri unde vă puteți ascunde în curtea asta mare."

Zis și făcut, începe numerotarea: "1, 2, 3... 10. Cine nu-i gata îl iau cu lopata." Însă nici bine nu s-a întors doamnă că am și auzit: "Ionuț, te-am văzut. Poți să te dai jos de pe capota mașinii. Ţi-am spus să te ascunzi, nu să te urci pe mașină."

Spre deosebire de ceilalți copii care s-au ascuns prin toată curtea, Ionuț s-a așezat la vedere, și asta pentru că mama lui nu i-a explicat suficient de clar ce înseamnă "să te ascunzi". Dacă însă ea le-ar fi spus copiilor să se așeze într-un loc în care să nu poată fi văzuți și găsiți, poate că Ionuț ar fi înțeles mai bine ce trebuie să facă și nu s-ar mai fi urcat pe mașina ci, cel mai probabil, s-ar fi pitulat în spatele ei.

Leadership: Prin intermediul căror indicatori poți să măsori factorul claritate al imaginii care te face să crezi că te afli în mijlocul acțiunii neterminate, acolo se dorește un efect echivalent al deciziei ce trebuie respectată întocmai?

Succesul unei companii depinde în primul rând de angajații săi și de calitatea serviciului oferit clienților. O companie va ieși învingătoare chiar și în momentele cele mai dificile dacă angajații au înțeles foarte clar ce au de făcut și dacă se implică în găsirea soluțiilor și în implementarea acestora. Nu este deloc surprinzător faptul că angajații care sunt instruiți cum trebuie dau întotdeauna randamentul dorit, spre deosebire de aceia cărora nu li s-a oferit o intruire eficientă.

Idealul oricărui specialist de resurse umane este de a găsi angajați dornici să facă performanță, capabili să obțină rezultate din ce în ce mai bune. Apoi el trebuie să se asigure că angajații pricep care este rolul lor în cadrul companiei, că știu de ce fac munca pe care o fac și că înțeleg foarte clar care este scopul acestei munci. Dacă angajații nu înțeleg ce au de făcut, mai mult ca sigur nu se vor implica în munca pe care o fac și nu-și vor îndeplini obiectivele și sarcinile prevăzute în fișa lor de post.

Doi indicatori pot să măsoare factorul claritate al imaginii care te face să crezi că te afli în mijlocul acțiunii neterminate, acolo se dorește un efect echivalent al deciziei ce trebuie respectată întocmai: capacitatea de a te diferenția de ceilalți și modul tău de răspuns la aplicarea unor noi reguli.

Parafrazând-o pe Anda Racsa, managerul general al companiei Abc Training Consulting: *"Dacă angajații nu înțeleg foarte bine ce se cere de la ei, se poate întâmpla ca rezultatul sarcinilor*

delegate să fie nesatisfăcător și să influențeze nefavorabil și alte activități din cadrul departamentului sau al companiei."

Incontestabil, gradul în care managerul sau specialistul de resurse umane reușește să formuleze sarcinile de lucru ale angajaților determină gradul de implicare al acestora în activitatea companiei. Așadar, sarcinile de lucru trebuie să fie cât mai clar formulate.

Leadership: Energia debordantă de care dispui te împiedică să te apleci cu atenție asupra unor aspecte cheie ale situațiilor în care se trece de la o "probă" impusă – la o regulă care îți limitează capacitatea de manevră?

O regulă care exprimă autonomia individului spune că indiferent care este țelul urmărit, indiferent care este specialistul care îți trasează direcția, poziția pe care ți-o asumi trebuie să fie aceea pe care cu adevărat ești încântat să o trăiești și pe care nu ești dispus să o aplici la îndemnurile sau presiunile celorlalți.

Este un semnal de alarmă pentru companii atunci când angajații încep să nu mai fie interesați de îndeplinirea sarcinilor de serviciu ce le revin. Asta poate fi o consecință a faptului că ei ori nu își doresc să muncească, ori nu știu concret ce anume trebuie să facă. Degeaba au companiile clar definite standarde și proceduri de lucru care le dau posibilitatea angajaților să evolueze dacă aceștia nu pricep ce anume se dorește de la ei.

De aceea rolul specialistului de resurse umane este esențial în tot ceea ce privește evoluția unei companii. El, împreună cu cadrul tehnic, trebuie să clarifice sarcinile angajaților și să urmărească modul de îndeplinire a acestor sarcini, să le explice ce au de făcut și să le arate cum trebuie să lucreze.

Ceea ce predomină la orice om, la fel ca orice angajat, este capacitatea de a se diferenția nu atât prin calitățile ce le posedă, ci prin atitudinea adoptată în pofida influenței altora. Asta e diferența dintre anjatatii de rând și cei formidabili: primii acceptă orice îndemn și se conformează regulilor, ceilalți sunt dispuși să-și susțină până la capăt propriile puncte de vedere în ciuda regulilor trasate de manageri.

Nu lăsa ca statutul tău de angajat să se transforme într-un post de marionetă ușor de manevrat într-un joc ce nu-ți aparține.

A fi angajat nu înseamnă a fi un sclav sau o marionetă, ci înseamnă că ești contractat pentru a aduce o schimbare în companie. Trebuie să te privești ca o persoană absolut necesară. Când managerul îți trasează o sarcină trebuie mai întâi să te întrebi dacă nu cumva ai devenit spectacolul din culise mai picant decât cel de pe scenă. Nu cumva ai devenit prea predictibil? Acțiunile tale sunt prea ușor de citit? Nu cumva ai devenit un „cal de bătaie", un „clovn" de pe spatele căruia alții profită din plin?

Un angajat veritabil gândește astfel despre manager: tu ești cel care se schimbă mai întâi, apoi eu îmi activez opțiunile care pot aduce beneficii companiei.

Source: https://neculaifantanaru.com/un-aspect-care-nu-trebuie-neglijat.html